

Onze coaching Toolkit voor Leidinggevenden

Doel van deze toolkit

Deze toolkit ondersteunt leidinggevenden om vanuit vertrouwen, verbinding en vitaliteit het gesprek te voeren met hun medewerkers. Met praktische handvatten en reflectievragen helpt het om duurzame groei, werkplezier en balans te bevorderen.

Misschien ben jij als leidinggevende hier al vertrouwd mee. Tegelijkertijd merken wij dat het voor veel leidinggevenden een uitdaging blijft om echt het goede gesprek met hun medewerkers te voeren en kan deze toolkit inspireren en ondersteunen.

Echter wees je bewust van je rol als leidinggevende.

Niet voor iedere medewerker voelt het veilig om een gesprek van deze aard met jou te voeren. Houd dit in gedachten en beperk de inhoud van het gesprek waar nodig. Voor diepgaandere of meer persoonlijke casussen zijn wij er om het gesprek verder te begeleiden.

De VitaliteitsGroep gelooft dat duurzame inzetbaarheid ontstaat waar **persoonlijke groei, werkplezier en balans** samenkomen. Deze toolkit ondersteunt je om het coachende gesprek structureel onderdeel te maken van je leiderschap. Blijf daarbij alert, want ook jij bent degene die de evaluatie-, functionerings- en overige gesprekken voert.

Stijl & gebruik

- Heldere taal, zonder jargon.
- Praktische formats die direct inzetbaar zijn.
- Warm en positief van toon, met ruimte voor menselijkheid en kwetsbaarheid.

Ontwikkeld door de VitaliteitsGroep

1. Introductie – De kracht van coachend leiderschap

Een vitale organisatie begint bij vitale mensen. En vitale mensen bloeien op onder leidinggevenden die **met aandacht luisteren, vertrouwen geven en ontwikkeling stimuleren**. Coachend leiderschap is geen methode, maar een houding. Het vraagt van jou als leidinggevende dat je:

- **Nieuwsgierig** bent naar de drijfveren van je medewerkers.
- **Vertrouwt** op hun vermogen om zelf oplossingen te vinden.
- **Ruimte biedt** om te leren, te groeien en te herstellen.



2. Het coachgesprek – structuur en houding

Een goed coachgesprek is geen toevallig praatje, maar een bewust moment van aandacht. Onderstaande structuur helpt je richting te geven zonder het gesprek te sturen.

De 5 stappen van een coachgesprek

1. **Verbinding maken**
 - Neem tijd voor contact. Vraag hoe het écht gaat.
 - Creëer een veilige sfeer, zonder oordeel.
 - Begin niet direct met de inhoud.
2. **Doel en context verkennen**
 - Wat speelt er op dit moment voor de medewerker?
 - Wat wil hij of zij bereiken?
 - Hoe past dit binnen het team of de organisatie?
3. **Luisteren en doorvragen**
 - Stel open vragen, gebruik stiltes.
 - Vat samen wat je hoort: “Als ik je goed begrijp, zeg je dat...”
 - Vraag door naar onderliggende motieven of emoties.
4. **Eigenaarschap stimuleren**
 - Laat de medewerker zelf oplossingen formuleren.
 - Vraag: “Wat heb je nodig om dit aan te pakken?”
 - Bied ondersteuning zonder over te nemen.
5. **Afsluiten en opvolgen**
 - Vat samen wat is afgesproken.
 - Plan een vervolgmoment.
 - Rond af met waardering: “Dank dat je dit hebt gedeeld.”

De kracht van open vragen

Voorbeelden van vragen die helpen om diepgang te creëren:

Thema	Voorbeeldvragen
Bewustwording	Waar krijg jij energie van? Wat kost je energie?
Reflectie	Wat heb je de afgelopen weken geleerd over jezelf?
Actie	Wat ga je concreet doen om hierin beweging te brengen?
Toekomst	Hoe zou een ideale werkweek er voor jou uitzien?



3. Gespreksformats & sjablonen

Voorbereidingsformulier coachgesprek

- Wat wil ik bespreken?
- Wat wil ik bereiken met dit gesprek?
- Welke rol neem ik als leidinggevende (coach, luisteraar, ondersteuner)?

Reflectieformulier medewerker

- Hoe voel ik me op dit moment in mijn werk?
- Waar ben ik trots op?
- Wat vraagt op dit moment mijn aandacht of energie?
- Wat heb ik nodig van mijn leidinggevende of team?

Plan van aanpak vitaliteit & ontwikkeling

- Doel:
- Acties:
- Tijdspad:
- Ondersteuning:
- Evaluatiemoment:

Evaluatieformulier voortgang

- Wat is er veranderd sinds het vorige gesprek?
- Wat werkt goed?
- Waar loop ik nog tegenaan?
- Welke volgende stap zet ik nu?



4. Werkvormen en interventies

De Vitaliteitscirkel

Gebruik een cirkel met 8 vlakken (zoals: energie, werkdruk, plezier, samenwerking, gezondheid, balans, zingeving, groei).

Laat de medewerker elk vlak een score geven (1–10) geven. Bespreek waar de hoogste en laagste scores liggen.

Doel: inzicht krijgen in wat energie geeft en wat energie kost.

De Balansmeter

Teken een weegschaal met aan de ene kant *energiegevers* en aan de andere kant *energievreters*. Laat de medewerker benoemen wat er op dit moment zwaar weegt, en waar hij of zij balans kan herstellen.

Doel: bewustwording van belasting en herstel.

Waardengericht coachen

Vraag: “Wat vind jij écht belangrijk in je werk?”

Gebruik een set waardenkaartjes of laat de medewerker 3 kernwaarden kiezen.

Bespreek hoe die waarden zichtbaar zijn in het dagelijks werk.

Doel: motivatie versterken door te verbinden met persoonlijke waarden.

De 3B's van verandering

1. **Bewustwording:** Wat speelt er en wat wil ik anders?
2. **Beweging:** Welke kleine stap zet ik vandaag?
3. **Bestendiging:** Hoe houd ik dit vol?

Gebruik deze drie fases als kapstok in ieder gesprek.



5. Lastige gesprekken voeren

Coachend leidinggeven betekent ook: het ongemak durven aangaan.
Tips bij weerstand of emoties:

- **Erken wat je ziet:** “Ik merk dat dit onderwerp je raakt.”
- **Blijf nieuwsgierig:** “Wat maakt dit lastig voor je?”
- **Gebruik stilte:** Geef ruimte om te ademen.
- **Bewaak grenzen:** “Ik wil dit met respect bespreken, maar we moeten het wél bespreken.”

6. Reflectie voor de leidinggevende

Vragen voor zelfreflectie

- Luister ik écht of wacht ik tot ik kan reageren?
- Geef ik medewerkers voldoende eigenaarschap?
- Ben ik aanwezig met aandacht in gesprekken?
- Durf ik ook stiltes te laten vallen?

Mini-test: jouw coachstijl

Beantwoord per stelling ‘vaak’, ‘soms’ of ‘zelden’.

- Ik stel vooral vragen in plaats van advies te geven.
- Ik help mijn medewerkers zelf oplossingen te vinden.
- Ik geef complimenten op gedrag, niet alleen op resultaat.
- Ik plan bewust coachmomenten in mijn agenda.

Meer ‘vaak’ betekent: je bent al sterk coachend.

Meer ‘zelden’? Begin met één gesprek per maand waarin je bewust deze houding oefent.



7. Inspiratie

Checklist vitaliteit in teams

- ☐ We praten regelmatig over werkplezier.
- ☐ Er is ruimte om fouten te bespreken.
- ☐ Successen worden gevierd.
- ☐ We letten op elkaar bij stresssignalen.
- ☐ Iedereen weet wat zijn of haar talenten zijn.

